

Concepción, catorce de junio de dos mil veintitrés.

**ANTECEDENTES DE LA CAUSA RIT T-343-2022:**

**1. ALEGACIONES Y PETICIONES DEL DENUNCIANTE**

Compareció en esta causa don JUAN PABLO SPOERER BRITO, abogado, con domicilio en Avenida Arturo Prat N°199, Torre A, Oficina 603, Concepción, quien deduce denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales por actos de discriminación, con ocasión de su despido y cobro de prestaciones en contra del SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR (SENAMA), Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, representado legalmente por su Director Nacional (s) doña CLAUDIA ASMAD PALOMO, ambos con domicilio en calle Serrano N°537, Concepción, a través de un proceso de selección, publicado en "www.empleospublicos.cl", con fecha 7 de junio de 2021, y por Resolución N° 865/507/2021 del Servicio Nacional del Adulto Mayor, dada la urgencia en la contratación del Defensor Mayor de SENAMA, se resolvió designarle en empleo a prueba, como profesional grado 11° en el cargo de Defensor Mayor para la Región del Bio Bio, con 44 horas semanales, desde el 1 de julio de 2021 hasta el 1 de octubre de 2021. Posteriormente, por medio de Resolución Exenta N°865/672/2021 se resolvió definitivamente contratarlo y designarlo a contrata en el cargo referido entre el 1 de octubre de 2021 al 31 de diciembre de 2021; y mediante Resolución N°865/17/2022, prorrogarse dicha contrata hasta el 31 de diciembre de 2022. Como queda en evidencia, el desarrollo continuo de sus labores como funcionario a contrata y las renovaciones referidas hasta diciembre de este año, era un claro signo de estabilidad laboral, que generó en él la confianza de que dicho vínculo perduraría, a lo menos hasta el plazo referido en la última resolución administrativa. Su remuneración correspondía al grado 11° de la Escala Única de Sueldos del Sector Público, de \$2.178.779 y sus funciones eran prestadas diariamente en oficinas de SENAMA y consistían conforme el cargo a prestar apoyo en la ejecución y desarrollo de la Unidad de Derechos Humanos y Buen Trato en la Región, promoviendo los derechos de las personas mayores, articulando la respuesta legal y judicial en el



territorio, bajo un enfoque socio jurídico, en la Coordinación Regional del Bio Bio, dependiente de la División de Gestión y Coordinación Territorial, consistiendo básicamente en ser la contraparte jurídica del programa de buen trato, otorgando asesoría jurídica a las personas mayores que concurran al servicio requiriéndola. La supervisión directa de sus funciones era efectuada por el Coordinador Regional del Servicio, Sigrid Ramírez Arias.

Señala que su cargo no era de exclusiva confianza, ni de confianza política de las autoridades de turno. Ello era coherente con la calidad jurídica de funcionario a contrata, así como con las funciones que desarrollaba, las que tenían un carácter técnico y jurídico, y para las cuales estaba calificado, al contar con un título de Licenciado de Derecho otorgado por la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC), de Abogado otorgado por la Excelentísima Corte Suprema, Diplomado en Gerencia Publica Estratégica de la Universidad de Chile, y estar cursando un Magister en Derecho Regulatorio de la Universidad de Adolfo Ibáñez. Fue calificado de sobresaliente, y sin observaciones, lo que permitió su continuidad hasta el 31 de diciembre de dicho año. Posteriormente, fue objeto del primer informe de evaluación de desempeño de fecha 24 de marzo de 2022 siendo calificado como “BUEN DESEMPEÑO Y COMPROMISO CON LA GESTION DEL SERVICIO”, no existiendo observaciones sobre el periodo evaluado.

Agrega que desde su etapa universitaria tuvo una activa participación pública/política regional y nacional. Entre mayo de 2008 y mayo de 2009 se desempeñó como secretario general, del Centro de Alumnos de la Facultad de Derecho de la UCSC. Desde enero de 2013 a abril de 2014, durante el primer Gobierno del presidente Sebastián Piñera E., se desempeñó como Profesional de la División de Planificación y Desarrollo del Gobierno Regional del Bio Bio, Departamento de Planes y Programas y Unidad Regional de Asuntos Internacionales, relación a la que se le puso término asumido el Gobierno por la presidenta Michelle Bachelet J. El 21 de marzo de 2015 decidió afiliarse políticamente al Partido EVOLUCION POLITICA (EVOPOLI), afiliación que de



manera ininterrumpida mantiene hasta la fecha. En noviembre de 2017, se presentó y fue Candidato a Consejero Regional, Circunscripción Provincial Concepción Centro, apoyado y en representación de partidos políticos EVOPOLI, RENOVACIÓN NACIONAL (RN) E INDEPENDIENTES. En marzo de 2018, el Presidente Sebastián Piñera E., lo nombró y designó en el cargo de SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL BIOBIO, MINISTERIO DEL DEPORTE, hasta octubre de 2019, con su renuncia voluntaria. En febrero de 2020, y también durante el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera E., asumió el cargo de abogado de la SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL, MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, REGIÓN DE ÑUBLE, ejerciendo labores relacionadas con el proceso de traspaso de inmuebles desde Serviu Bio Bio a Serviu Ñuble con motivo de la creación de la nueva Región de Ñuble; prestando el apoyo jurídico, administrativo y político hasta julio de dicho año. En agosto de 2020, asumió el desafío de intentar ser Alcalde de la comuna de San Pedro de la Paz, presentando su candidatura a elecciones primarias del Conglomerado CHILE VAMOS (RN, EVOPOLI, PRI, UDI), logrando el triunfo que le permitió estar en las elecciones Municipales del año 2021, apoyado por principalmente por los partidos políticos RN, EVOPOLI, PRI, UDI, obteniendo el segundo lugar de un total de 9 candidatos, a 400 votos del ganador, Alcalde Sr. Javier Guiñez. Finalmente, en noviembre de 2021, fue candidato a Consejero Regional, Circunscripción Provincial Concepción Sur, en representación y apoyado por EVOPOLI.

En marzo de 2015, ingresó como militante a EVOPOLI, partido político en el que ha tenido los cargos de secretario general Biobío, periodo 2016/2018, miembro electo de la Comisión Política Nacional periodo 2018/2020, y Presidente Regional periodo 2020 a la fecha /noviembre 2022.

Indica que a fines del año 2021 se efectuaron las elecciones presidenciales, resultando electo el actual presidente, S.E. Gabriel Boric Font, de pensamiento, tendencia y conglomerado político contraria de la anterior administración, de la que fue parte, y especialmente del partido político que pertenece y es dirigente activo. El 11 de marzo de 2022, su Jefatura Directa, doña Sigrid Ramírez Arias,



renunció a su cargo, quedando como Coordinador Regional (S) dado que a nivel Regional era el funcionario con más alto rango; debiendo duplicar sus esfuerzos dado que mantenía también la obligación de cumplir también las funciones de Defensor Mayor. SENAMA es un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a cargo de la Ministra Jeanette Vega (ex PPD).

El 19 de abril de 2022, a las 18.03 horas, fuera de jornada laboral, recibió una llamada telefónica de Claudia Asmad, directora nacional (S) de SENAMA, Muriel Abad, Jefa de División de Planificación, Desarrollo y Control de SENAMA, y otra persona presente que no se identificó, pero todas, autoridades del Servicio a nivel nacional, quien le indicó que “*debían solicitar su renuncia voluntaria*” debido a “*lineamientos de nivel central*”. Acto seguido consultó si existe algún reparo respecto de su labor, pues hacía una semana aproximadamente había sido calificado con un desempeño profesional sobresaliente o si el programa sufriría modificaciones o discontinuación, indicándole que NO, QUE ES UNA DECISIÓN RESPECTO A LINEAMIENTOS DE NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO. Bajo esas circunstancias manifestó su deseo de mantenerse conforme el plazo de su contrata, que no renunciaría a un cargo que fue obtenido por concurso público debidamente tramitado a nivel técnico y no político, y que la figura que indican de la solicitud de renuncia voluntaria aplica para los cargos de exclusiva confianza o a las jefaturas adjudicadas por alta dirección pública, ambos inaplicables en su caso, pues su cargo era técnico. Estas personas, evidentemente molestas por la respuesta y fundamentos entregados cortan abrupta y violentamente el teléfono.

El 29 de abril de 2022, recibió un correo electrónico fuera de horario laboral a su casilla personal, donde se le indicó que se estaba dando término anticipado a su contrato, lo que se materializó el 5 de mayo de 2022. En dicho correo se acompañó la Resolución Exenta RA N° 865/355/2022, del Servicio Nacional del Adulto Mayor, Región Metropolitana, de 26 de abril de 2022, la que es abiertamente infundada, arbitraria e ilegal.



Esta resolución adolece de graves falencias técnicas, administrativas y jurídicas que se materializa de manera pristina en las “razones” que son mencionadas. En primer término, hace mención un supuesto correo entregado por la Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial y un informe elaborado por el encargado de la Unidad de Buen Trato y Derechos humanos, en su calidad de Coordinador Nacional de los Defensores Mayores, del periodo julio 2021 a marzo de 2022, que habría constatado una “*serie de debilidades*” en su gestión, antecedentes que no son conocidos por él y que no se enmarcaron en un procedimiento administrativo interno, sea de sumario o investigación, que le haya permitido dar una explicación circunstanciada de la falsedad de los hechos y oponer defensa de los mismos. En segundo término, las “debilidades” que se hacen mención en la Resolución, que no fueron capaces de catalogar como “incumplimientos” a sus deberes u obligaciones, son absolutamente falsas, discrecionales, subjetivas, arbitrarias que pugnan con la realidad de las cosas, tomando en consideración que tan solo 30 días antes, formalmente y de acuerdo a la normativa había sido elaborado el informe de evaluación de desempeño de fecha 24 de marzo de 2022 respecto de su persona, siendo calificado como “BUEN DESEMPEÑO Y COMPROMISO CON LA GESTION DEL SERVICIO”, no existiendo observaciones sobre el periodo evaluado, periodo que por lo demás es el mismo que dicen existir “debilidades” en su mal llamada resolución. En tercer término, hacen mención que SENAMA habría resuelto poner término anticipado a su contrata a raíz de lo expuesto en su resolución /debilidades constatadas/ pero en la parte resolutive de la misma, que determina finalmente poner término a su designación se indica expresamente “no ser necesarios sus servicios”. Si no fueran necesarios los servicios, como podrá explicar entonces que el propio SENAMA que “el mismo mes que pone término anticipado a sus funciones” esto es, desde el 5 de mayo de 2022, inició un proceso público de postulación al cargo que era ocupado por su persona. La resolución es abiertamente contradictoria e infundada, arbitraria e ilegal.



No existen motivos técnicos para justificar una desvinculación anticipada respecto de su persona. Si se pretende justificar la misma por “debilidades” en la gestión estas sin perjuicio de no ser efectivas, NO se enmarcaron en un procedimiento sumario o investigación sumaria que haya permitido a su persona dar cuenta o explicación de las mismas, presentar una debida defensa; y por otro lado, si se intenta justificar (conforme se resuelve) en no ser necesario los servicios, aquello punge no tan solo con la realidad nacional del cargo, organigrama del Servicio y necesidad administrativa y publica del mismo, sino con la circunstancia que es la misma demandada en el mismo mes de mayo de 2022, ha iniciado un proceso de postulación y evaluación para la vacante que quedó ante su salida anticipada. En efecto, tal como consta en el portal de empleos públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), se da inicio a un proceso de concurso (difusión y plazo de postulación) para el cargo de “PROFESIONAL DEFENSOR MAYOR BUEN TRATO Y DERECHOS HUMANOS – COORDINACIÓN REGIONAL BIO BIO” bajo la modalidad a contrata, cuyo objetivo del cargo, es implementar el Defensor mayor de SENAMA, apoyando la ejecución y desarrollo de la Unidad de Derechos Humanos y buen trato en la región, promoviendo los derechos de las personas mayores, articulando la respuesta legal y judicial en el territorio, bajo un enfoque socio jurídico.

La realidad de las cosas, plasmada desde aquel llamado telefónico el 19 de abril de 2022, es que las autoridades a nivel central de este Gobierno lisa y llanamente pusieron término anticipado a su contrata en consideración a su actual afiliación política en el partido EVOPOLI, su calidad de Presidente Regional del mismo, y la circunstancia de haber trabajado para el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera en cargos de confianza del mismo, como fue el de SEREMI DE DEPORTE. La resolución que le fue notificada por correo electrónico, y que se hizo efectiva el 5 de mayo de 2022, es vulneratoria, con ocasión del despido, de aquellos derechos señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, que son los del 19 N°2 de la Constitución Política de la República, en lo relativo a la no discriminación, vinculado al artículo 2° incs. 3 y 4 del Código del Trabajo, relativo a



la no discriminación en materia laboral, en este caso, por opinión política; y al artículo 19° N°4 de la Carta Fundamental, en lo relativo a la honra, y el 19 N°16 del mismo texto fundamental, en lo relativo a la libertad de trabajo.

Concluye que su desvinculación fue un acto ilegal que carece de fundamentación y seriedad, pues las causales que invoca para producir el efecto de terminar anticipadamente la contrata, no se sustentan con procedimientos administrativos y antecedentes pertinentes que acrediten la concurrencia de la causal indicada, la que además, dentro del marco de un debido proceso administrativo tramitado en conformidad a la ley, debe contar con un acción positiva fundada que permita sustentar la decisión de la autoridad; todo lo cual ha generado en efecto la vulneración de derechos fundamentales, lo que finalmente se tradujo en un grave menoscabo a su la integridad psicológica debiendo concurrir a un profesional médico, el cual se mantiene hasta el día de hoy. Este trato es en sí mismo discriminatorio, arbitrario y carente de fundamento, pues como podrá apreciarse en la instancia procesal respectiva, sus funciones eran de carácter eminentemente técnico y profesional y por tanto, no correspondía que se le despidiera en virtud de su militancia política, con el fin de poner en el cargo a otra persona con mayor afinidad política con el gobierno actual. Del mismo modo, y producto de su militancia política, esta situación cabe como una forma de discriminación laboral, situación protegida por lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Se refiere a los actos de discriminación y señala que esta decisión es discriminatoria por cuanto se efectúa una diferencia arbitraria respecto de otros funcionarios públicos con quienes no se ha actuado de la misma manera, poniendo término anticipado a su contrata, y/o efectuado evaluaciones intempestivas y con parámetros desconocidos, abiertamente arbitrarios y subjetivos en relación al desempeño. En efecto, en materia de administración, existe un sistema reglado para efectuar calificaciones, el proceso calificadorio, que está regulado en los artículos 32° y siguientes del Estatuto Administrativo, así como en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto





Administrativo, DL Decreto 1825. El proceso calificadorio culminó el año pasado, con una buena evaluación hacia su persona, calificación que por cierto permitió su continuidad en la contrata para todo el presente año 2022, hasta el 31 de diciembre de 2022, según consta en la resolución que prorroga la contrata; resulta del todo improcedente, entonces, que se haya efectuado una “especie de evaluación” subrepticia, mediante correo o informe, sin ninguno de los requisitos que exige la ley, ni mucho menos a través de un procedimiento disciplinario que permitiera establecer algún grado de responsabilidad administrativa, procedimiento que por cierto, le hubiese permitido defenderse y exponer la visión respecto de circunstancias abiertamente falsas. Todo pugna brutalmente con la realidad de las cosas, tomando en consideración que tan solo 30 días antes, formalmente y de acuerdo a la normativa había sido elaborado el informe de evaluación de desempeño de fecha 24 de marzo de 2022, respecto de su persona, siendo calificado como “BUEN DESEMPEÑO Y COMPROMISO CON LA GESTION DEL SERVICIO”, no existiendo observaciones sobre el periodo evaluado, periodo que por lo demás es el mismo que dicen existir “debilidades” en su mal llamada resolución.

Por otro lado, frente al fundamento de “no ser necesarios sus servicios”, es abiertamente falso toda vez que si no fueran necesarios los servicios, como podrá explicar entonces SENAMA que “el mismo mes que pone termino anticipado a sus funciones” esto es, desde el 5 de mayo de 2022, inició un proceso público de postulación al cargo que era ocupado por su persona.

Al adolecer la resolución de falta de imparcialidad, se vulnera por la autoridad el artículo 53 de la ley 18.575, en cuanto el interés general “se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones...”, e igualmente, en el mismo sentido, la autoridad vulnera con su dictación lo establecido en los artículos 6° y 7° de la CPR, especialmente en cuanto a que la autoridad ha actuado sin haber sometido “su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella”, ni ha actuado “en la forma que prescriba la ley”, afectando





derechos fundamentales en su esencia, impidiendo y perturbando su ejercicio; y el artículo 8° de la misma, en cuanto a que “el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones. Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen”; esta última disposición, en lo relativo a la probidad, particularmente se vincula con el principio de imparcialidad y al deber que se impone a la Administración de actuar en virtud de él, en el desarrollo del procedimiento y en la decisión que se tome; también se vincula con el principio de razonabilidad, en tanto motivación adecuada de los actos.

En cuanto a la honra, la Constitución Política expresa que las personas nacen libre e iguales en dignidad derechos. En su artículo 19 N°4 se dispone que se asegura a todas las personas “el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia”, disposiciones que se relacionan con la Convención Americana de Derechos Humanos que en su artículo 11° señala que “toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”. Se ha señalado por la doctrina que “la dignidad es el reconocimiento de la capacidad del ser humano de comportarse conforme a valores, como de su posibilidad de desarrollar su personalidad libremente, ejercitando sus propias opciones; el menosprecio o descrédito de esas posibilidades de parte de terceros que afectan la autovaloración del sujeto o a la consideración que los demás deben tenerlo, es lo que constituye la lesión al honor, que no es otra cosa que una fase de la dignidad. Los conceptos de dignidad y honra aparecen vinculados. Dignidad dice relación con la honestidad y decoro del comportamiento de las personas, importa también merecimiento en sentido positivo; honor involucra cualidad moral, buena reputación. En realidad, el sentido del honor se acrecienta equiparándose a la dignidad humana, se puede estimar, por lo tanto, que la dignidad de una persona, como sujeto de derecho, constituye la esencia misma del honor y determina su sentido. Los ataques inmediatos a la dignidad en sus concreciones menores, serían ataques al honor en



sus dos aspectos: autoestima (honor interno) y reputación (honor externo). El honor se alza entonces como una noción amplia, comprensiva del conjunto de derechos fundamentales, que constituyen la dignidad, “es el derecho a ser respetado por los demás, a no ser escarnecido ni humillado ante uno mismo o ante otros”.

El hecho que se atribuya una supuesta evaluación deficiente de su trabajo, mediante supuesto correo o informe efectuado a espaldas de su persona de los cuales no tuvo conocimiento hasta recibir la resolución de termino anticipado de su contrata - en circunstancias que un mes antes había sido calificado legalmente, renovado su contrata, ninguneando de este modo su integridad profesional y personal, en circunstancias que se vio obligado también a asumir labores como Coordinador Regional (S) del SENAMA, impidiéndole hacer uso de las herramientas legales establecidas al efecto, genera una afectación a su honra, tanto en su faz de autoestima, así como en su faz de reputación.

El despido ha vulnerado el derecho fundamental de la libertad de trabajo establecida en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República; en efecto, la libertad de trabajo “habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, no prohibidos por ley... esta disposición no sólo ampara la libertad de trabajo sino el trabajo mismo”; esta garantía “reconoce el valor del trabajo y la dignidad del trabajador. La doctrina constitucional ha interpretado que el Estado no puede desentenderse de su deber de protección del trabajo, específicamente de los trabajadores y que el legislador no podría dictar normas que atentaran contra la igualdad y la dignidad del hombre en materia laboral. Para reforzar esta interpretación se cita a la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución (CENC) que dejó constancia de que el trabajo es una expresión de la dignidad y actividad del ser humano, que merece la protección del Estado”. En la medida que se ha puesto término a la contrata de forma anticipada, se afecta su libertad de trabajo al impedirse por la autoridad, arbitraria e ilegalmente, ejercer y continuar desempeñando sus funciones.



La resolución que dispone el despido, en su arbitrariedad e ilegalidad, ha afectado el principio y garantía de confianza legítima que las contrataciones continuas y sucesivas de la administración respecto a su persona han permitido adquirir respecto a su fuente de trabajo; se han sucedido estas contrataciones, sin solución de continuidad, razón por la cual, lo previsible para él era la continuidad en estas funciones, y no el actuar de la autoridad en que se le priva súbita e intempestivamente, de los derechos fundamentales mencionados.

Sostiene que la procedencia del pago de lucro cesante como medida de reparación en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales ha sido sostenida por la jurisprudencia y para mayor claridad, señala que constituyen indicios de la vulneración de las garantías fundamentales, los siguientes:

- El cambio de Gobierno ocurrido el día 11 de marzo del presente año, hecho público y notorio, de orientación política distinta al gobierno anterior durante el que asumió funciones.
- Su conocida tendencia política, y carrera en tal sentido, sea a través de cargo de exclusiva confianza del presidente Sebastián Piñera en su último Gobierno al haber sido nombrado como SEREMI DE DEPORTES, y/o candidaturas a cargo de elección popular apoyado y representando a partidos políticos de Chile Vamos, especialmente EVOPOLI, RN y UDI.
- Su calidad de militante de partido político EVOPOLI así como su abierta simpatía por los partidos de oposición al actual gobierno.
- Su calidad de Presidente Regional de partido político EVOPOLI.
- La circunstancia de haber sido designado en el cargo que ocupaba durante el mandato del Presidente Sebastián Piñera E.
- El hecho que se le haya solicitado por lineamientos de nivel central, con fecha 19 de abril de 2022, su renuncia al cargo, en circunstancias que este era de carácter técnico.
- El que se le haya desvinculado sólo una vez que no accedió a dicha renuncia.



- El que el cargo desempeñado diga relación con un trabajo de directa vinculación con la comunidad y las organizaciones sociales

- El que el proceso de calificación y evaluación haya concluido sin inconvenientes el 24 de marzo de 2022, un mes antes del término anticipado fundado en “debilidades” no observadas en el proceso de evaluación de desempeño legal, que abarcó el mismo periodo referido en la resolución.

- Que la resolución de termino anticipado sea del todo contradictoria al referir como motivo “por no ser necesarios sus servicios”, causal no establecida en la ley, y que el mismo mes de mayo se haya iniciado un proceso para contratar en el cargo que era ocupado por su persona.

- Inicio a un proceso de concurso (difusión y plazo de postulación) para el cargo de “PROFESIONAL DEFENSOR MAYOR BUEN TRATO Y DERECHOS HUMANOS –COORDINACIÓN REGIONAL BIO BIO” bajo la modalidad a contrata. Sitio web ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl))

- Que dado que era el cargo de mayor grado regional, le correspondía el cargo de Coordinador Regional (S) de SENAMA.

- El que se haya renovado su contrata, hasta el día 31 de diciembre del presente año.

- El que en la carta que se informa de su prórroga de contrata, no se haga referencia alguna a la cláusula “Mientras sean necesarios sus servicios”, sino que derechamente se establece prorroga al 31 de diciembre del presente año, de lo que se desprende que la voluntad del empleador fue la de contar con los servicios hasta esa fecha.

- El que nunca haya sido objeto de alguna anotación de demérito o de procedimiento disciplinario, lo que da cuenta del buen desempeño profesional, y en consecuencia, de la no necesidad de excluirle del cargo.

- El que se haya invocado una causal que no tiene fundamento legal; en circunstancias que el proceso calificadorio del año pasado ya había concluido, y atentando contra todo procedimiento administrativo, en tanto subrepticamente se



quiere afectar los derechos de un funcionario, sin que éste pueda oponerse o señalar nada al respecto.

- El despido en sí mismo, dispuesto mediante la resolución arbitraria e ilegal.
- El que no se haya hecho uso normativo del reglamento general de calificaciones, y reglamento asociado.

Sostiene que su integridad psíquica se ha visto afectada producto de las acciones y el despido de la denunciada, situación que además se ve agravada, desde que la causa de esta desvinculación tiene directa relación con circunstancias lisa y llanamente políticas que han intentado malamente fundar de manera ilegal por medio de la resolución tantas veces dichas acusándome en los términos que di cumplimiento a sus labores. Todo, desgastó no sólo su salud mental, sino también su vida familiar, producto de las arbitrarias decisiones adoptadas, tomando en consideración que tiene 2 hijos que al tiempo del término de su contrato tenían 1 año 11 meses, y 5 meses, respectivamente. Obviamente esta afectación de su salud, comprobable por el efectivo diagnóstico y tratamiento por profesionales competentes, tiene su raíz en el trato injusto, desproporcionado y discriminatorio de la denunciada, daño que debe ser reparado, en cuanto constituye lógicamente perjuicio moral, razón por la cual, solicita la reparación por el monto que se indicará en el petitorio.

Así las cosas, este daño moral es avaluado en la suma de \$20.000.000.-

En razón de todo lo anteriormente expuesto, y lo dispuesto en el artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo, la demandada debe dar pago y le adeuda las siguientes sumas, por los conceptos que se expresan:

- a) Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que se vincula a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo: \$2.178.779.
- b) Feriado Legal proporcional por un monto de \$2.500.000.
- c) Indemnización por Lucro Cesante por un monto de \$26.956.232; a razón de \$1.900.272 por 26 días del mes de mayo; \$15.251.453, por remuneraciones de los meses de junio a diciembre de 2022; \$9.804.507 por bono de programa de



mejoramiento de la gestión (PMG) correspondiente a los meses de junio, Septiembre y Diciembre de 2022, a razón de \$3.268.169 cada uno de ellos; todo asociado al periodo pendiente para completar el contrato al 31 de diciembre de 2022, conforme ya había sido resuelto y existía la confianza legítima en tal sentido.

Así, el lucro cesante demandado consiste en las sumas a que habría tenido derecho percibir si el contrato se hubiese mantenido vigente en el plazo pactado, esto es, hasta el día 31 de diciembre del presente año; de este modo, se le resarcirá la pérdida que como contratante diligente significó el incumplimiento de la otra parte, empleador, siendo aplicables en este sentido las normas de los artículo 1547 y siguientes del Código Civil. Expresamente se ha reconocido esta posibilidad en fallo de unificación de jurisprudencia, rol 8.465-2012 de la Excma. Corte Suprema de Justicia.

f) Indemnización por Daño Moral: \$20.000.000.- (veinte millones de pesos. de vida, con el consecuente daño emocional, psicológico, y material.

g) Indemnización adicional establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por el monto de 11 remuneraciones mensuales, que ascienden a la suma de \$23.966.569, o la cifra menor que determine conforme al mérito del proceso.

POR TANTO, pide tener por interpuesta su denuncia, acogerla en todas sus partes, y en definitiva declarar:

a) Que el despido del que fue objeto, fue discriminatorio y/o vulneratorio de derechos fundamentales.

b) Que se ordene a la denunciada el cese inmediato de las conductas lesivas a los derechos fundamentales indicados respecto de todos los trabajadores, ordenando realizar una capacitación a las autoridades por un tiempo determinado en estas materias.

c) Que se indique en la sentencia, en forma concreta, las medidas a que se encuentra obligada la denunciada dirigida a obtener la reparación de las



consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales lesionados.

d) Ordenar la Publicación de la eventual sentencia condenatoria en la página web de SENAMA, y por un lapso de tres meses.

e) Ordenar la Publicación de la eventual sentencia condenatoria en un periódico de circulación regional, en su edición en papel, en a lo menos dos oportunidades cada 15 días.

f) Que a consecuencia de lo anterior, se condena a la demandada a pagar a su parte las siguientes prestaciones e indemnizaciones, o la cifra mayor o menor que determine, conforme a derecho y el proceso:

- Indemnización adicional establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por el monto de 11 remuneraciones mensuales, que ascienden a la suma de \$23.966.569, o la suma menor que determine conforme al mérito del proceso.

- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que se vincula a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo: \$2.178.779, o la suma mayor o menor que determine conforme derecho el mérito del proceso.

- Feriado Legal proporcional por un monto de \$2.500.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.

- Indemnización por Lucro Cesante por un monto de \$26.956.232 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.

- Indemnización por Daño Moral: \$20.000.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.-

- O las sumas que estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

g) Todo con costas a la demandada.

En subsidio, interpone demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la demandada, ya individualizada, y, por razones de economía procesal, solicita tener por reproducidos todos los hechos relatados en lo referente a la relación laboral, así como a lo relacionado con la





forma y circunstancias de término de esta. En efecto, fue despedido mediante resolución en la que no se indica causal alguna relativa a aquellas establecidas en el artículo 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, por lo que está plenamente ante un despido injustificado y/o carente de causal y sin cumplir las formalidades legales, lo que vinculado a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, hace procedente que se le pague a su mandante las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo así como la indemnización por años de servicios, ambas con los correspondientes recargos legales.

En cuanto a feriado legal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 67° en relación con el artículo 73° del Código laboral, cabe señalar que se adeuda por este concepto un total 20 días de feriado, correspondientes al presente año.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 63° y 173° del Código del Trabajo, procede que se ordene el reajuste de las sumas adeudadas.

En consecuencia, las sumas a las que es acreedor son:

1.- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que se vincula a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo: \$2.178.779, o la suma mayor o menor que determine conforme derecho el mérito del proceso.

2) Feriado Legal proporcional por un monto de \$2.500.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.

3) Indemnización por Lucro Cesante por un monto de \$26.956.232; a razón de \$1.900.272 por 26 días del mes de mayo; \$15.251.453, por remuneraciones de los meses de junio a diciembre de 2022; \$9.804.507 por bono de programa de mejoramiento de la gestión (PMG) correspondiente a los meses de junio, Septiembre y Diciembre de 2022, a razón de \$3.268.169 cada uno de ellos; todo asociado al periodo pendiente para completar el contrato al 31 de diciembre de 2022 conforme ya había sido resuelto y existía la confianza legítima en tal sentido.

4) Indemnización por Daño Moral: \$20.000.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso

POR TANTO, pide tener por interpuesta su demanda laboral y en definitiva declarar:



- Que el despido del que fue objeto es injustificado y/o carente de causal legal;
- Que, a consecuencia de lo anterior, se condena al demandado a pagar al demandante las siguientes prestaciones laborales e indemnizaciones:
  - 1.- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que se vincula a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo: \$2.178.779, o la suma mayor o menor que determine conforme derecho el mérito del proceso.
  - 2) Feriado Legal proporcional por un monto de \$2.500.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.
  - 3) Indemnización por Lucro Cesante por un monto de \$26.956.232; o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.
  - 4) Indemnización por Daño Moral: \$20.000.000 o la suma mayor o menor que determine conforme a derecho y el mérito del proceso.
- Que las sumas demandadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo;
- Que se condena en costas a la demandada.

## 2. **ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA**

Comparece don MATÍAS IGNACIO RIVADENEIRA CASTRO, abogado, en representación del SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR, en adelante “SENAMA”, ambos con domicilio en Catedral N° 1575, Piso 1, comuna y ciudad de Santiago, quien contesta la denuncia, negando que se haya producido una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la contrata de don JUAN PABLO SPOERER BRITO y niega, asimismo, que: 1. Que, el vínculo contractual con el demandado sea de aquellas regidas por el Código del Trabajo. 2. Que, sea procedente el pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, esto es la suma equivalente a 11



remuneraciones. 3. Que, el despido del que habría sido objeto el demandante, fue discriminatorio y/o vulneratorio de derechos fundamentales. 4. Que, sea procedente la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que se vincula a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo: \$2.178.779. 5. Que, sea procedente el pago de Feriado Legal proporcional por un monto de \$2.500.000. 6. Que, sea procedente la Indemnización por Lucro Cesante por un monto de \$26.956.232. 7. Que, sea procedente la Indemnización por Daño Moral por la suma de \$20.000.000. 8. Que, sea procedente el pago de los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

Previo a entrar al debate del fondo de la controversia planteada, opone la excepción de INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL, dado que el SENAMA se encuentra regido, en lo que respecta a las relaciones entre éste y el personal – funcionarios públicos, por las normas del Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N°18.834 y se tiene como hecho pacífico que el denunciante ingresó al SENAMA para realizar funciones en calidad de funcionario público a contrata, a contar del 1 de julio de 2021 para ejercer funciones en la Unidad de Derechos Humanos y Buen Trato, en la Coordinación Regional del Bío Bío, incompetencia derivada de la improcedencia de aplicar el procedimiento de tutela laboral, porque el procedimiento de tutela de los derechos laborales se aplica exclusivamente cuando, en el marco de la relación laboral se suscitan cuestiones o problemas por aplicación de normas laborales que afectan derechos fundamentales del trabajador regidos por el Código del Trabajo, en razón del ejercicio indebido de las facultades que la ley reconoce al empleador. En suma, de acuerdo con el artículo 1° del Código del Trabajo, las disposiciones de ese texto no se aplican a los funcionarios o servidores de la Administración del Estado.

Por otra parte, no existe norma que otorgue competencia a los Tribunales del Trabajo para resolver conflictos entre los funcionarios públicos y la Administración, conforme al artículo 420 del mismo código en sus letras a) hasta la g) –ambas inclusive toda vez que, como ya se ha dicho y no se discute, la



actora detentaba la calidad de funcionaria cuyo cuerpo normativo es el Estatuto Administrativo.

Lo anterior, lleva a concluir necesariamente que el tribunal, carece de competencia, debido a la materia, para conocer de estos autos, por lo que solicita acoger esta excepción en la sentencia definitiva y ordenar la remisión de los antecedentes al Tribunal que en derecho corresponda.

Además, opone las excepciones de FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DEL DEMANDANTE y FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA PARTE DEMANDADA, ya que el procedimiento de tutela se manifiesta como inaplicable respecto del SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR, que no tiene la calidad de empleador de la parte demandante, respecto a la cual no existe ni existió relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo. Correlativamente, un funcionario público regido por las normas del Estatuto Administrativo, aplicables al caso, carece de legitimación activa para ejercer esta acción de tutela laboral. De otra parte, tampoco procede la aplicación del procedimiento tutelar respecto del actor, quien nunca tuvo el carácter de trabajador de la demandada. Finalmente, porque existen otros mecanismos, administrativos y judiciales (acción de protección y acción de la Ley 20.609) que permiten accionar en hipótesis de la especie.

Igualmente, la excepción de IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA EN RAZON DEL REGIMEN EXISTENTE ENTRE LAS PARTES. VINCULO DE LA CONTRATA Y REGIMEN DE DESVINCULACIÓN, por ser de carácter estatutario reconocido por la demandante, sin que exista relación laboral. Nuestros Tribunales Superiores de Justicia, conociendo de distintos recursos sobre la misma materia que la planteada en esta litis, ha resuelto en forma invariable que no existe acto arbitrario o ilegal de la Autoridad al resolver no prorrogar un nombramiento a contrata.

Niega los hechos invocados en el libelo de denuncia por la parte demandante, conforme a lo siguiente: que el denunciante haya sido objeto de lo que califica como un acto de discriminación por parte del Servicio Nacional del



Adulto Mayor; que se haya atentado contra su libertad de opinión política o acoso laboral al ponerse término a su contrata; lo que el denunciante describe como indicios discriminatorios; que el denunciante haya sido privado de su trabajo sin explicación, al haberse dado término anticipado a su contrata; que esta desvinculación haya sido sorpresiva y sin fundamento; la existencia pendiente de pago indemnizaciones o compensaciones como lo expresa el actor y por consiguiente las consecuentes prestaciones; y, la procedencia de la pretensión e indemnizaciones consecuentes atendido el especial Estatuto por cual se rigiera en su vinculación con el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Hace presente que, de acuerdo a la Ley N° 19.828, de 2002, SENAMA es un Servicio Público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad Jurídica y de patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Desarrollo Social. Dentro de sus funciones está la de proponer las políticas destinadas a lograr la integridad familiar y social efectiva del adulto mayor y la solución de los problemas que lo afectan. En el ejercicio de las atribuciones constitucionales y de las potestades administrativas que la Ley confiere al Servicio, mediante Resolución Exenta RA N° 865/507/2021, de fecha 5 de agosto de 2021, de este Servicio, se designó en empleo a prueba a don JUAN PABLO SPOERER BRITO, RUN N° 15.185.136-3, a contar de 1 de julio de 2021 y hasta el 1 de octubre de 2021, y mientras sean necesarios sus servicios, como PROFESIONAL, asimilado a grado 11° ESCALA UNICA DE SUELDOS, de la Planta de PROFESIONALES, con jornada de 44 horas semanales, no rindiendo caución. Como fundamentos de dicho acto administrativo, se expuso en su oportunidad que se hacía urgente la contratación de quien cumpla las funciones de Implementar el Defensor Mayor de SENAMA, apoyando la ejecución y desarrollo de la Unidad de Derechos Humanos y Buen Trato en la región, promoviendo los derechos de las personas mayores, articulando la respuesta legal y judicial en el territorio, bajo un enfoque socio jurídico, en la Coordinación Regional del Bío Bío., dependiente de la División de Gestión y Coordinación Territorial, conforme a proceso de selección publicado en



"www.empleospublicos.cl", con fecha 07 de junio de 2021, en el cual se realizó el llamado de antecedentes para cubrir la vacante de dicha Unidad, y en dicho proceso de selección realizado determinó que don JUAN PABLO SPOERER BRITO, cumple con el perfil requerido para el correcto desempeño del cargo. Posteriormente, por Resolución Exenta RA N° 865/672/2021, de fecha 05 de octubre de 2021, SENAMA contrató a JUAN PABLO SPOERER BRITO, RUN N° 15185136-3, a contar de 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, y mientras sean necesarios sus servicios, como PROFESIONAL, asimilado a grado 11° ESCALA UNICA DE SUELDOS, de la Planta de PROFESIONALES, con jornada de 44 horas semanales. No debía rendir caución, y asumió sus funciones el 1 de octubre de 2021, imputando el gasto que corresponda al Subtítulo 21-02-001, del presupuesto de SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR, del año presupuestario vigente. Como fundamentos de dicho acto administrativo, fueron los mismos expuestos en el punto anterior. La renovación de la contrata expuesta se llevó a cabo a través de Resolución Exenta RA N° 865/17/2022, de fecha 07 de enero de 2022, del Servicio Nacional del Adulto Mayor, procediendo a la renovación de la contrata de JUAN PABLO SPOERER BRITO, RUN N° 15185136-3, a contar de 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, imputando el gasto que corresponda al Subtítulo 21-02-001, de SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR, del año presupuestario vigente. Luego, mediante Resolución Exenta RA N° 865/355/2022 de fecha 26 de abril de 2022, este Servicio procedió a poner término anticipado de designación a la contrata señalada, la cual fue notificado al Sr. JUAN PABLO SPOERER BRITO mediante Carta Certificada de 26 de abril de 2022, e ingresada a Correos Chile con fecha 27 de abril de 2022, y a su vez a la Oficina de Correos Chile con sede en San Pedro de La Paz con fecha 29 de abril del presente, siendo recibido y entregado el respectivo correo, conforme a seguimiento de Orden N° 1181281049762, de [www.correos.cl](http://www.correos.cl), además de ser notificado por correo electrónico de dicha Resolución, de fecha 29 de abril de 2022, tanto al correo personal como institucional del demandante, por lo que se consideró el vínculo



hasta la fecha en que habría sido notificado de la respectiva Resolución de término anticipado de designación de contrata, conforme al Artículo 46 de la Ley N° 19.880.

Añade que el demandante presentó Licencia Médica con fecha 3 de mayo de 2022, esto es, días después del correo electrónico que recibió con fecha 29 de abril de 2022, hasta el 17 de mayo, cuyo motivo fue “Enfermedad o accidente común” y que, entre el período comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre de 2021, estuvo con trabajo a distancia durante 28 días hábiles, y en 38 días no se registra marcaje o ingreso oficial en las dependencias del Servicio, o para el cumplimiento de horario, o cumple menos horario que el contemplado en su contrata, siendo posteriormente justificados; mientras que en el período comprendido entre el 1 de enero al 11 de marzo de 2022, estuvo con trabajo a distancia durante 24 días hábiles y en 14 días no se registra marcaje o ingreso oficial en las dependencias del Servicio, para el cumplimiento de horario, o cumple menos horario que el contemplado en su contrata, siendo posteriormente justificados.

Respecto a la Resolución mencionada en el Punto anterior, se menciona como fundamento que don Juan Pablo Spoerer Brito fue contratado para desempeñar las funciones como abogado en el cargo de Defensor Mayor para la región del Bío Bío, consistentes principalmente en desarrollar un trabajo de asesoría legal especializada y derivación de personas mayores, así como también articular las redes intersectoriales y locales para la prevención del maltrato, gestionar y coordinar diligencias con tribunales, fiscalías, clínicas de derecho, organismos de la red de asistencia a víctimas, municipios y servicios de salud, entre otros. Pero que, conforme a correo entregado por la Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial y al Informe elaborado por el Encargado de la Unidad de Buen Trato y Derechos Humanos, en su calidad de Coordinador Nacional de los Defensores Mayores de SENAMA, del período julio del año 2021 a marzo de 2022, se constató que la labor desempeñada hasta esa fecha presentó las siguientes debilidades:





- Sobre el Componente de Asesoría y Coordinación de casos de Maltrato a las Personas Mayores, en los 9 meses se observa un bajo número de casos creados y/o a cargo del Profesional, donde sólo se cuenta con 4 registros creados por él y 112 casos gestionados por éste, es decir, un promedio de 12,4 casos al mes, lo que es muy bajo, considerando que la región del Bío Bío., es la segunda región más grande de Chile y con mayor tasa de envejecimiento.

- Respecto a lo anterior, y a las acciones realizadas por el Profesional en dichas consultas y/o casos señalados en el punto anterior, se cuenta con 509 acciones en el período señalado. En relación al promedio de acciones de las regiones grandes, es decir, Metropolitana, Bío Bío y Valparaíso, se observa bajo, en relación a la densidad poblacional y demanda regional.

- Dentro de las acciones que deben realizar los profesionales destacan consultas, cierres de consulta y casos, coordinaciones telefónicas, Derivación interna y externa, Entrevista Defensor Mayor, Recepción de Antecedentes, Respaldo de envío de Oficio, entre otras, al respecto, del total nacional en el período mencionado, la región de Valparaíso cuenta con un 10% (1079), Metropolitana con un 12% (1277), mientras que en la región del Bío Bío se alcanzó un 4,1% (509) siendo un número muy bajo de acciones.

- Complementando el punto anterior, en el período informado, los 16 Defensores Mayores desarrollaron 2096 entrevistas en total, comprendiendo que una entrevista es “la acción o instrumento que permite al profesional actualizar o recopilar nuevos antecedentes sobre el Caso. Puede realizarse de manera presencial, de manera virtual a través de una video llamada, conexión remota o a través de un contacto telefónico, dentro o fuera de las dependencias de SENAMA, siempre resguardando la privacidad y confidencialidad de la persona que se entrevista.”

Del total de entrevistas, llama la atención el bajo número de entrevistas, es decir, 9 entrevistas en total y sólo 1 exclusiva Defensor Mayor en los 9 meses, lo que es demasiado bajo, dado que el Profesional debe registrar sus entrevistas a las personas mayores, terceras personas, consultantes, funcionarios o



profesionales de redes territoriales o intersectoriales; ya sean presenciales o telemáticas, tanto dentro como fuera de las dependencias de SENAMA.

Al destacar el número de entrevistas desarrolladas por el Profesional, éstas ascienden a un 0,4%, con sólo 9 entrevistas, lo que es muy bajo en relación al promedio nacional, del mismo modo, al comparar con las regiones grandes, se observa a Valparaíso con un 9% (168) y la región Metropolitana con un 16% (327).

Dentro de las 9 entrevistas desarrolladas, destacan presenciales (6) y telemáticas (9), desarrolladas a personas mayores y/o terceras personas que consultan por situaciones que afectan a adultos mayores.

El desarrollo de 9 entrevistas en 9 meses es demasiado bajo, en relación a las regiones grandes, que tienen una alta demanda de casos, requerimientos y/o situaciones que se presentan en el Servicio.

Respecto del respaldo de envío de Oficio a los Tribunales de Familia es muy bajo en el período (sólo 28), lo que implica que, no se enviaron las respuestas oportunamente. Del mismo modo, en relación a Valparaíso y Región Metropolitana, ambas superan los 130 y 140, respectivamente, en el envío de Oficio a los Tribunales de Familia.

Con relación al Componente de Promoción de Derechos y Prevención del Maltrato a las Personas Mayores, es importante señalar que durante el año 2021 se desarrollaron 430 actividades a nivel nacional, de las cuales 33 que representan un 8% son de la Región del Bío Bío. Al respecto, entre julio y diciembre de 2021 no se observan actividades desarrolladas por el Profesional, así también, entre enero y marzo de 2022 la región no ha reportado acciones en el Verificador establecido para ello.

Sobre el trabajo intersectorial e interinstitucional del Profesional, se visualizó muy bajo, no se han reportado al Nivel Central el desarrollo de acciones con Tribunales de Familia, Ministerio Público (Fiscalías) u otras redes el año 2022. Sólo se observa la coordinación con la Corporación de Asistencia Judicial del Bío Bío.



Por lo que, el Servicio Nacional del Adulto Mayor resolvió poner término anticipado a la contrata del demandante, conforme a los fundamentos expuestos, aplicando el Dictamen N° 6.400 de fecha 02 de marzo de 2018, de la Contraloría General de la República, y a lo dispuesto en los Artículos 3 letra c), y 10 de la Ley N° 18.834, y Artículo 11 inciso segundo de la Ley N° 19.880, al no ser necesarios sus servicios.

En relación con el requisito de la fundamentación del acto administrativo, reciente Jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los dictámenes N° 23.518/2016, 85.700/2016 y 6.400/2018, ha reafirmado la validez y ha pormenorizado el alcance y sentido de la expresión “mientras sean necesarios sus servicios”. Mediante esta fórmula jurídica-administrativa, se alude a la facultad que asiste a la Autoridad para poner término a una contratación o a su prórroga en el momento que estime conveniente, siempre y cuando se expresen adecuadamente sus motivos, los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado la decisión, los que pueden incluir razones presupuestarias, de reorientación técnica e incluso consideraciones referidas a las aptitudes personales del empleado. La motivación que exige este acto administrativo para ordenar esta desvinculación, según lo que ha señalado la Contraloría, es que la Administración realice un proceso intelectual sobre la base de las premisas que le permita llegar a una conclusión determinada. Esta motivación y fundamentación, está debidamente cumplida en la resolución impugnada al mencionar como fundamento para disponer la desvinculación de la recurrente que, sin perjuicio de la renovación de la contrata de don Ricardo González Arévalo bajo la fórmula “o mientras sean necesarios sus servicios”, el Servicio Nacional del Adulto Mayor se encuentra en pleno proceso de reestructuración presupuestaria para cumplir con la actual política de austeridad impartida, como también por el hecho de haberse reducido el presupuesto del Servicio, lo que obliga a reducir personal dadas las nuevas condiciones presupuestarias vigentes conocidas. Antecedentes que llevaron a determinar que



los servicios de este último ya no eran necesarios.

El demandante lo que pretende es que se deje sin efecto, sólo por supuesta vulneración de derechos fundamentales aduciendo una persecución política que en ningún momento se produjo, sino que la propia Resolución cita un Informe confeccionado por el Encargado Unidad de Derechos Humanos y Buen Trato, el cual efectivamente fue enviado a la Unidad de Gestión de las Personas, a través de correo electrónico de fecha 20 de abril de 2022, de la Jefa División de Gestión y Coordinación Territorial. En dicho Informe, se denota la realización de sus servicios a contrata de manera deficitaria, y que va acorde a lo expuesto en la Resolución materia de la presente denuncia. En consecuencia, dado que el acto objeto de la demanda fue debidamente motivado de acuerdo a los criterios y categorías indicados por el Órgano Contralor, es que la actuación del Servicio Nacional del Adulto Mayor, se encuentra perfectamente ajustada a derecho y es ajena a cualquier tipo de arbitrariedad, ya que una de las condiciones que determina la vigencia de la contrata es su precariedad.

Es menester recordar en este punto que el acto administrativo se encuentra imbuido de la presunción legal por el solo ministerio de la ley conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 19.880, presunción que en este caso se refuerza con el trámite de toma de razón al que fue sometida la resolución que pone término anticipado a la contrata, de manera que la demandante yerra al considerar que la referida resolución pueda asimilarse a un despido. La resolución Exenta que puso término anticipado a la designación a contrata del denunciante tiene su fundamento. Éste obedece a la circunstancia de que la desvinculación se hizo en base a una causal legalmente aceptada, siendo esta causal el fundamento de la desvinculación en sí misma.

Es injustificado pensar que la terminación de la contrata se deba a una discriminación de carácter política. Como lo señalaron, la autoridad puso término a la contrata, en uso de una facultad conocida por el demandante.

Para contextualizar, es necesario precisar algunos hechos acaecidos en el Servicio Nacional del Adulto Mayor durante el período de duración de la contrata



del demandante:

1) La designación de la contrata del demandante, así como su renovación, se produjo durante la Dirección Nacional de don Octavio Vergara Andueza, quien fue nombrado a través de Decreto N° 58, de fecha 27 de junio de 2018, del Ministerio de Desarrollo Social.

2) Durante este año, conforme a Resolución Exenta RA 865/30/2022, de fecha 14 de enero de 2022, fue nombrada doña CLAUDIA ASMAD PALOMO, RUN N° 10970896-8, en calidad de titular, en el cargo de JEFE DE DIVISION, grado 3° ESCALA UNICA DE SUELDOS, de la Planta de Directivos de dicho Servicio, cargo afecto al Sistema de ALTA DIRECCION PUBLICA, 2° NIVEL, con jornada de 44 horas semanales, por el período de 3 años, a contar del 13 de enero de 2022 y hasta 13 de enero de 2025. Con fecha 13 de enero la Unidad de Gestión de las Personas del Servicio demandado, notificó a todas/os los/as funcionarios de SENAMA, de la incorporación de doña Claudia Asmad como Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial.

3) Posteriormente, a través del Decreto Supremo N°1, de fecha 19 de enero de 2022, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se aceptó la renuncia voluntaria de don Octavio Vergara Andueza, a contar del 31 de enero de 2022.

4) Finalmente, conforme a Decreto Exento N° 22, de fecha 27 de abril de 2022, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se estableció y aprobó un nuevo orden de subrogancia para el cargo de Director Nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor, el cual aún se encuentra vacante, considerando que dicho cargo es de exclusiva confianza, y al no haber funcionarios dentro del Servicio que reúnan los requisitos para ejercer dicho cargo, conforme al Artículo 81 del D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá determinar otro orden de subrogación, como fue este caso, determinándose en el primer orden de subrogancia a la Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial. Por ende, la señora Claudia Asmad es Directora Nacional Subrogante del Servicio, quien asume dicha función conforme



al Decreto que ordenó distinto orden de subrogancia respecto al cargo que ella detenta, esto es Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial, del cual es ella titular desde el 13 de enero de 2022, esto es, antes del cambio de Gobierno que ocurrió con fecha 11 de marzo de 2022. Por lo que no existe fundamento alguno para calificar que el acto administrativo de término anticipado de la respectiva contrata se debió a decisión política, sino que a una decisión técnica fundada, que el propio demandante lo que pretende es desvirtuar.

Cabe agregar que, resulta bastante extraña la denuncia interpuesta, la cual se fundamentaría en vulneración de sus derechos fundamentales, teniendo en cuenta que la parte demandante no aclara si refiere a hechos precedentes al término de la relación contractual. Porque, de ser así, el denunciante podría haber concurrido a Contraloría General de la República, como asimismo al mismo Servicio, el cual establece un procedimiento interno de denuncia de temas de naturaleza laboral, denominado “Procedimiento Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual”, aprobado por Resolución Exenta N° 1749, de fecha 30 de noviembre de 2021, del Servicio Nacional del Adulto Mayor. Consultada al respecto, la Unidad de Gestión de las Personas, de este Servicio, dio respuesta formal confirmando que no se ha recibido denuncia interna, ni tampoco de Contraloría, a nombre del demandante de autos.

Conforme a los hechos expuestos, se demostrará que la denuncia no cumple con ninguno de los estándares preceptuados en el Artículo 493 del Código del Trabajo, por cuanto esta parte cumple con explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, conforme se denotará en la presente causa.

Tampoco el denunciante es claro, por lo que se deberá establecer si la supuesta vulneración de derechos fundamentales se produjo con ocasión del despido, conforme al Artículo 489 del cuerpo legal citado, debiendo ponderarse la prueba conforme a dicho precepto, y que, según lo apreciado por esta parte, no se dan los presupuestos al encontrarse el acto debidamente fundado conforme a derecho y a los hechos que lo provocaron.



Finalmente, alega la improcedencia de las pretensiones pecuniarias demandadas. En consecuencia, solicita el rechazo, además de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, las indemnizaciones por los otros conceptos reclamadas. En otras palabras, las aludidas indemnizaciones que contempla el derecho laboral común contrarían las normas del Estatuto Administrativo, que no contemplan beneficios económicos para el caso de expiración de los cargos a contrata. De acuerdo con las normas del aludido Estatuto, el personal público y, en particular, las personas contratadas a honorarios y contrata por los órganos y servicios del Estado sometidos a sus disposiciones no tiene derecho al pago de indemnizaciones en caso de término de relación funcionaria. El daño moral debe acreditarse y respecto al Lucro cesante, se remiten a lo ya expuesto en el daño moral, por cuanto es el demandante quien debe probar tanto el hecho que habría sido vulneratorio, como asimismo, la relación de causalidad entre el hecho y su término anticipado de contrata, y probar que dejó de percibir ingresos legítimos, teniendo en cuenta que sólo estuvo 9 meses en el Servicio.

POR TANTO, pide tener por contestada la denuncia y, en definitiva, acoger las excepciones interpuestas, y, en su defecto, negar lugar a ésta en todas y cada una de sus partes; con costas.

En subsidio, contesta la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones y sostiene que no existió una relación laboral sujeta a las normas del Código del Trabajo, lo cual no fue solicitado como parte del reconocimiento por el demandante. Niega - Que haya existido despido y que este haya tenido carácter de injustificado;- Que el tribunal de S.S. sea competente; - Que exista legitimación activa y pasiva en el presente juicio; - Que el demandante tenga derecho a indemnización sustitutiva del aviso; - Que se deba feriado legal; - Que se deba daño moral; - Que se debe lucro cesante.- Que se deba reajuste, intereses y costas.

Opone las mismas excepciones de la demanda principal, reproduciendo sus argumentos, cuales son: INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL





LABORAL; FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LA DEMANDANTE Y FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LA PARTE DEMANDADA; IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA EN RAZON DEL REGIMEN EXISTENTE ENTRE LAS PARTES. VINCULO DE LA CONTRATA Y REGIMEN DE DESVINCULACIÓN Y, EN SUBSIDIO, niega y controvierte expresa y formalmente los hechos invocados en la demanda subsidiaria por la parte demandante, dado que no procede la declaración de existencia de relación laboral, ni de nulidad de despido, ni de despido injustificado, ni las indemnizaciones ni prestaciones reclamadas en el libelo, debiendo ser rechazada en todas sus partes con costas, teniendo por reproducido los ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN FUNCIONARIA; ACERCA DEL FUNDAMENTO DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE PUSO TÉRMINO A LA CONTRATA DEL DEMANDANTE, sin que exista un “despido” en los términos y bajo la nomenclatura del código del trabajo, sino que, la finalización de un vínculo de hecho en el marco de la Ley 18.834, sin que tenga aplicación, en la especie, el bloque normativo del código laboral, no existiendo laguna alguna que autorice aplicar supletoriamente las normas de este último cuerpo normativo; INEXISTENCIA DE ACTOS VULNERATORIOS. EL TÉRMINO DE LA CONTRATA ESTUVO AJUSTADO A DERECHO. INDICIOS; IMPROCEDENCIA DE DECLARAR EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL e IMPROCEDENCIA DE LAS INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS.

POR TANTO, solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de autos, en los términos precedentemente expuestos y, en su oportunidad, acoger las excepciones interpuesta en contra de la demandada; o, en subsidio acoger las alegaciones y defensas de esta parte, rechazando la demanda en todas sus partes, con costas

**CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:**

**I. En cuanto a las excepciones opuestas por la demandada:**

**PRIMERO:**

**1. INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL**



En cuanto a la excepción opuesta por la parte demandada y que expresamente señala relativa a que el tribunal carece de competencia para conocer de la denuncia de tutela, baste decir que la Ley N°21.280 de 9 de noviembre de 2020, zanjó definitivamente esta cuestión al establecer en su artículo 1, interpretando el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, que las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

En síntesis, atendido lo dispuesto por el propio legislador y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, se rechaza la excepción opuesta.

## **2. FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA Y PASIVA**

Además, según estos mismos argumentos no queda más que rechazar también de plano esta excepción, dado que este procedimiento se aplica para los trabajadores a contrata que se rigen por el Estatuto Administrativo y, por tanto, las partes detentan la calidad de trabajador y empleador y legitimidad para ser demandante y demandado, incluso en este ámbito por expresa orden del legislador.

## **3. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA EN RAZON DEL REGIMEN EXISTENTE ENTRE LAS PARTES. VINCULO DE LA CONTRATA Y REGIMEN DE DESVINCULACIÓN**

Lo mismo ocurre con esta última excepción y en cuanto a que los tribunales invariablemente han rechazado esta acción para la prórroga o no de una contrata, ello se trata de una cuestión de fondo que dice lugar con la resolución del asunto controvertido, debiendo ser igualmente rechazada esta excepción.



**II. En cuanto al fondo:**

**A. ACCION DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**SEGUNDO:**

**4. RELACION ENTRE LAS PARTES Y TÉRMINO DE ÉSTA**

No fue controvertido entre las partes que mediante resolución exenta RA N°865/507/2021, de fecha 5 de agosto de 2021, se designó en empleo a prueba al demandante, a contar del 1 de julio de 2021 y hasta el 1 de octubre del mismo año, como profesional asimilado al grado 11 escala única de sueldo de la planta de profesionales, con una jornada de 44 horas semanales, dada la urgencia de la contratación de las funciones de defensor mayor de SENAMA.

Posteriormente, por Resolución Exenta RA N°865/672/2021, de 5 de octubre de 2021, se le contrató, a contar del 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, mientras fuese necesario sus servicios como profesional asimilado al grado 11 en la escala única de sueldo de la planta de profesionales, conforme a 44 horas semanales, bajo el régimen de contrata, la que fue renovada mediante Resolución Exenta RA N°865/17/2022, de 7 de enero de 2022, a contar del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del mismo año.

Finalmente, mediante Resolución Exenta RA N°865/55/2022, de 26 de abril de 2022, el servicio procedió a poner término anticipado a la contrata anterior del demandante. Todo lo que se corrobora con los documentos acompañados consistentes en la Resolución Exenta RA N° 865/507/2021, del Servicio Nacional del Adulto Mayor, que designa empleo a prueba, de fecha 5 de agosto de 2021, Resolución Exenta RA N° 865/672/2021 del Servicio Nacional del Adulto Mayor, que designa a contrata, de fecha 5 de octubre de 2021, Resolución Exenta RA N° 865/17/2022 Servicio Nacional del Adulto Mayor, que prórroga contrata de cargos que indica, de fecha 7 de enero de 2022, Carta de Director Nacional de Servicio Nacional del Adulto Mayor que comunica prórroga de contrata hasta el 31 de diciembre de 2022, carta y Resolución Exenta RA N°865/355/2022, ambas de 26 de abril de 2022, que comunica y pone término anticipado de designación a



contrata, respectivamente y copia del correo electrónico 29 de abril que adjunta la resolución.

Tampoco fue negado en la contestación de la demanda y se tendrá por tácitamente admitido en esta sentencia, según el artículo 453 N°1 inciso séptimo del Código del Trabajo, que el cargo que desempeñaba, defensor mayor del servicio, al término de la relación el actor no era de exclusiva confianza, manteniendo un carácter técnico y jurídico, y para las cuales estaba calificado al contar con un título de Licenciado de Derecho otorgado por la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC), de Abogado otorgado por la Excelentísima Corte Suprema, Diplomado en Gerencia Pública Estratégica de la Universidad de Chile, y estar cursando un Magister en Derecho Regulatorio de la Universidad de Adolfo Ibáñez, como lo demuestra su designación a contrata. Por otro lado, que fue calificado de sobresaliente, y sin observaciones, lo que permitió su continuidad hasta el 31 de diciembre de dicho año. Posteriormente, fue objeto del primer informe de evaluación de desempeño de fecha 24 de marzo de 2022 siendo calificado como “BUEN DESEMPEÑO Y COMPROMISO CON LA GESTION DEL SERVICIO”, no existiendo observaciones sobre el periodo evaluado, según se lee, además, de su informe de evaluación de desempeño 2021-2022, de 24 de marzo de 2022.

### **TERCERO:**

#### **5. CONTEXTO DE LO DENUNCIADO**

En síntesis, el actor denuncia que las autoridades a nivel central de este Gobierno pusieron término anticipado a su contrata en consideración a su actual afiliación política en el partido EVOPOLI, su calidad de Presidente Regional del mismo, y la circunstancia de haber trabajado para el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera en cargos de confianza del mismo, como fue el de SEREMI DE DEPORTE, siendo tal resolución un acto de discriminación, fundado en su opinión, y que, además vulneró su derecho a la honra, contemplado en el artículo 19° N°4 de la Carta Fundamental, y su libertad del trabajo, según el artículo 19 N°16 de la Constitución, pues las causales que se invocan para su el termino anticipado de



su contrata, no se sustentan con procedimientos administrativos o antecedentes pertinentes que acrediten la concurrencia de la causal indicada. Lo que finalmente se tradujo en un grave menoscabo a su la integridad psicológica debiendo concurrir a un profesional médico, el cual se mantiene hasta el día de hoy. En efecto, en materia de administración, existe un sistema reglado para efectuar calificaciones, el proceso calificadorio, que está regulado en los artículos 32° y siguientes del Estatuto Administrativo, así como en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, DL Decreto 1825. El proceso calificadorio culminó el año 2022 con una buena evaluación, calificación que por cierto permitió su continuidad en la contrata hasta el 31 de diciembre de 2022. Por otro lado, sus servicios eran necesarios, desde que el 5 de mayo de 2022 se inició un proceso público de postulación al cargo que era ocupado por él. El hecho que se atribuya una supuesta evaluación deficiente de su trabajo, mediante supuesto correo o informe efectuado a sus espaldas, de los cuales no tuvo conocimiento hasta recibir la resolución de termino anticipado de su contrata - en circunstancias que un mes antes había sido calificado legalmente, renovado su contrata, impidiéndole hacer uso de las herramientas legales establecidas al efecto, genera una afectación a su honra, tanto en su faz de autoestima, así como en su faz de reputación. Además, con ocasión de su despido se ha vulnerado el derecho fundamental de la libertad de trabajo al afectarse el principio y garantía de confianza legítima.

#### **CUARTO:**

##### **6. ACTIVIDAD POLÍTICA DEL DEMANDANTE**

De ninguna forma fue negado en la contestación de la demanda y se tendrá por tácitamente admitido que el demandante, desde su etapa universitaria, tuvo una activa participación pública/política regional y nacional. A saber, entre mayo de 2008 y mayo de 2009, se desempeñó como secretario general del Centro de Alumnos de la Facultad de Derecho de la UCSC; Desde enero de 2013 a abril de 2014, durante el primer Gobierno del presidente Sebastián Piñera E., se desempeñó como Profesional de la División de Planificación y Desarrollo del



Gobierno Regional del Bio Bio, Departamento de Planes y Programas y Unidad Regional de Asuntos Internacionales, relación a la que se le puso término asumido el Gobierno por la presidenta Michelle Bachelet J. El 21 de marzo de 2015 se afilió al Partido EVOLUCION POLITICA (EVOPOLI), afiliación que mantiene hasta la fecha; En noviembre de 2017, se presentó y fue candidato a Consejero Regional, Circunscripción Provincial Concepción Centro, apoyado y en representación de partidos políticos EVOPOLI, RENOVACIÓN NACIONAL (RN) E INDEPENDIENTES; En marzo de 2018, el Presidente Sebastián Piñera E., lo nombró y designó en el cargo de SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL BIOBIO, MINISTERIO DEL DEPORTE, hasta octubre de 2019, con su renuncia voluntaria; En febrero de 2020, también durante el gobierno del Presidente Sebastián Piñera E., asumió el cargo de abogado de la SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL, MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO, REGIÓN DE ÑUBLE, ejerciendo labores relacionadas con el proceso de traspaso de inmuebles desde Serviu Bio Bio a Serviu Ñuble con motivo de la creación de la nueva Región de Ñuble; prestando el apoyo jurídico, administrativo y político hasta julio de dicho año; En agosto de 2020, fue candidato a alcalde de la comuna de San Pedro de la Paz, presentando su candidatura a elecciones primarias del Conglomerado CHILE VAMOS (RN, EVOPOLI, PRI, UDI), logrando el triunfo que le permitió estar en las elecciones Municipales del año 2021, apoyado por principalmente por los partidos políticos RN, EVOPOLI, PRI, UDI, obteniendo el segundo lugar de un total de 9 candidatos, a 400 votos del ganador, alcalde Sr. Javier Guiñez; Finalmente, en noviembre de 2021, fue candidato a Consejero Regional, Circunscripción Provincial Concepción Sur, en representación y apoyado por EVOPOLI.

Durante su militancia en EVOPOLI fue secretario general de Biobío, periodo 2016/2018, miembro electo de la Comisión Política Nacional periodo 2018/2020, y presidente regional, periodo 2020 a la fecha /noviembre 2022. Como se lee del certificado de afiliación otorgado por SERVEL el 22 de junio de 2022, de fecha 15 de agosto de 2022, correspondiente a Juan Pablo Spoerer Brito al partido político EVOLUCION POLITICA desde el 21 de marzo de 2015, copia certificado GORE



Bio Bio, firmado por don Jorge Díaz Obando, de 9 de junio de 2021, copia de certificado Ministerio Deporte firmado por Constanza Ramírez C de 10 de junio de 2021; y Copia certificado N°11/2021 firmado por SEREMI Vivienda y Urbanismo Región de Ñuble Carlos Urrestarazu C de 10 de junio de 2021, de la página web EVOPOLI que da cuenta de su directiva y su oficio, del set publicaciones de prensa en medios regionales y nacionales que dan cuenta de los cargos políticos, relación EVOPOLI, candidaturas de elección popular, entrevistas, noticias, opiniones del denunciante, de la página web SERVEL que informa como candidato a don Juan Pablo Spoerer Brito, año, elección, territorio, resultado, lista, partido, votos, total, porcentaje 2017-2021.

#### QUINTO:

#### 7. ACTO DE DISCRIMINACIÓN CON OCASIÓN DEL DESPIDO POR OPINIÓN POLÍTICA

Sobre la base que ya ha quedado asentado por nuestra jurisprudencia que en el sector público, si bien, el derecho aplicable a sus funcionarios tiene algunas características o modalidades que son propias de la regulación del ente público, no es menos cierto que la condición en que se encuentran estos funcionarios en relación a los entes públicos o el Estado es también, en lo esencial, una relación de trabajador a empleador, el demandante acusa, primero, que su despido constituye un acto de discriminación, de conformidad con el artículo 2 del Código del Trabajo, fundado en su opinión política.

Al respecto, debemos tener presente que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación y los define como las “*distinciones, exclusiones o preferencias*” basadas en alguna de las categorías sospechosas que enumera, incluida la exclusión por opinión política, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para estos efectos se debe entender por exclusiones “*aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa*”. Además, a nivel constitucional, específicamente para el ámbito laboral, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16





inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección “*Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos*”. Tal como lo propugna, Eduardo Caamañó en su obra “*El derecho a la no discriminación en el empleo*” (2° edición, Santiago, Editorial LexisNexis, 2007), lo que se hace por el constituyente es que se fija una regla fundamental, toda vez que se otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral. Por tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Tal norma contempla una excepción general y dos particulares, siendo la general, la capacidad o idoneidad personal, que permite efectuar discriminaciones lícitas en el ámbito laboral, y las particulares, como la edad y la nacionalidad. Se contiene, entonces, una prohibición amplia de no discriminación, proscribiendo cualquier conducta discriminatoria que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que se pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Con este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo pues aparece como una protección de aquella libertad, siendo una clara manifestación del principio de igualdad.

En cuanto a la discriminación por motivos de opinión política, que es lo alegado en la causa, debemos tener presente que la opinión política es una especie de opinión pública relacionada con el poder político que se expresa por los grupos de opinión, por cuyo intermedio se transforman en factores de poder, consistente en emitir conceptos o juicios públicos, como reacción frente a determinados problemas políticos y con el objeto de hacer escuchar, controlar, fortalecer o legitimar el ejercicio del poder por parte de los administradores públicos.

En este contexto, debemos tener presente que el trabajador para acreditar la vulneración que alega se ve favorecido por la regla de los indicios,



correspondiéndole justificar que su separación del cargo constituye un acto discriminatorio afincado en la categoría prohibida que denuncia, aplicándose el artículo 493 del Código del Trabajo, el cual no se trata de una inversión del peso de la prueba de conformidad con la regla general del artículo 1698 del Código Civil, sino más bien, que la víctima debe acreditar indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, o sea, mediante prueba directa debe ser capaz de probar fehacientemente los hechos que llevan a crear en el juez la existencia de un escenario de violación del derecho fundamental que se alega, el derecho a la igualdad y a la no discriminación arbitraria. Por tanto, en aplicación de esta regla se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. El indicio se encuentra a cargo del demandante y la prueba liberatoria a cargo del demandado. Es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato y, una vez presente esta prueba indiciaria, entra en juego el demandado, quien asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.

En el ámbito de los actos discriminatorios, basta que el trabajador demuestre un mero principio de prueba que exponga la existencia de un clima discriminatorio, no debe acreditar ningún hecho directo de discriminación, sino solo imbuir en el juez una sospecha racional de discriminación, sin perjuicio de la prueba contraria que pueda rendir el empleador para destruir tales indicios.

#### **SEXTO:**

#### **8. INDICIOS ACREDITADOS POR EL DENUNCIANTE**

Teniendo presente, que es un hecho público y notorio que, a fines del año 2021, se efectuaron las elecciones presidenciales, resultando electo el actual presidente, S.E. Gabriel Boric Font, quien asumió su cargo el 11 de marzo de 2022 y que su partido político tiene un pensamiento político contrario al del partido político del que el denunciante fue electo como su presidente, hasta fines de noviembre de 2022, según confiesa, siendo calificado como de un partido del conglomerado de



oposición, como que el actor ingresó a su cargo durante el gobierno de don Sebastián Piñera, quien asumió el 11 de marzo de 2018, además de haber laborado en otros cargos públicos durante tal mandato, acreditándose su afiliación política, que era imposible desconocer por su empleador dada su relevancia en la región, incluso postulando públicamente al cargo de alcalde en la comuna de San Pedro de La paz. Trayectoria política que reconocen sus testigos como de público conocimiento en el servicio e incluso los testigos de la demandada, que fueron sus compañeros de trabajo. Como que se le notificó el terminó de sus servicios anticipadamente en el mes de abril de 2022, luego de la renuncia voluntaria del Director Nacional del servicio el 19 de enero de 2022, a contar del 31 de enero de 2012, según Decreto Supremo N°1 y, como fue reconocido por la demandada, posterior a la renuncia a su cargo, de 11 de marzo de 2022, de su Jefatura Directa, doña Sigrid Ramírez Arias, quedando como Coordinador Regional (S) hasta la fecha de su separación anticipada, es que siendo el SENAMA un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a cargo de la Ministra doña Jeanette Vega, de quien depende doña Claudia Asmad Palomo, quien a contar del 13 de enero de 2022 y hasta 13 de enero de 2025 es Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial, y quien fue nombrada Directora Nacional Subrogante del Servicio, según el Decreto Exento N° 22, de fecha 27 de abril de 2022, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se estableció y aprobó un nuevo orden de subrogancia para el cargo de Director Nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor, el cual aún se encuentra vacante, cargo que es de exclusiva confianza.

Con todos estos antecedentes es que se encuentra acreditado, al menos indiciariamente, que la destitución anticipada de la contrata del actor, siendo necesarios sus servicios, ya que en su cargo se nombró a otra abogada, doña Carmen Moreno Llanos, según aparece de la respectiva resolución acompañada por la demandada, cualquiera sea su afiliación política, según lo informe el oficio



de SERVEL, pero sin que su cargo sea de exclusiva confianza ni de alta dirección pública, siendo separado solo a meses de la asunción de las nuevas autoridades, con relación a las cuales mantenía una opinión política disímil, luego de ser calificado en forma sobresaliente por lo que se le renovó su contrata hasta diciembre de 2022, delata la posibilidad que haya sido removido solo por motivos políticos, haciendo uso de la idoneidad para el cargo que no había sido considerada en sus calificaciones, como una medida de contenido neutro que afecta a un trabajador perteneciente a una categoría sospechosa discriminatoria, debiendo, ahora, explicarse por el empleador si esta medida impuesta por el empleador puede explicarse por factores extraños a una discriminación, es decir, se debe alegar y evidenciar que está objetivamente justificada y que se ha respetado el principio de proporcionalidad, en cuanto a que los medios elegidos corresponden a una necesidad verdadera y son apropiados y necesarios para la realización del objetivo perseguido.

**SEPTIMO:**

**9. FALTA DE JUSTIFICACIÓN Y PROPORCIONALIDAD DE LA MEDIDA ADOPTADA POR EL EMPLEADOR**

En el caso de autos, la medida neutral se trata del término anticipado de la contrata del actor y es con ocasión de esta que se reclama la vulneración de derechos fundamentales, primero como un acto de discriminación por opinión política. Ahora el que se trate de una facultad discrecional fundada, manifestada a través de un acto administrativo, no significa que puede permitirse al empleador cometer actos discriminatorios cuando se incurra en motivaciones de opinión política, vulnerando al trabajador en su igualdad de oportunidades en el empleo, ya que estaríamos frente a actos que están prohibidos constitucional y legalmente. Así la hipótesis denunciada se encuadra perfectamente en la acción descrita en el artículo 489 del Código del Trabajo al haberse presuntamente cometido el acto de discriminación con ocasión del término de los servicios del actor, siendo la causa de su exclusión motivaciones que se fundan en la opinión política, ya que lo que se busca precisamente este procedimiento de tutela es discernir si en el uso de



tales facultades el empleador trasgredió o no los derechos fundamentales del trabajador, debiendo descifrarse la proporcionalidad de las medidas adoptadas, teniendo en consideración la explicación de sus fundamentos y lo que corresponde determinar es si a través de esta facultad legal y que permite sin lugar a dudas la separación del trabajador, se ha cometido algún acto discriminatorio fundado en la opinión política de éste.

Al efecto, la demandada justifica la medida en que don Juan Pablo Spoerer Brito fue contratado para desempeñar las funciones como abogado, en el cargo de Defensor Mayor para la región del Biobío, consistente en desarrollar un trabajo de asesoría legal especializada y derivación de personas mayores, así como también articular las redes intersectoriales y locales para la prevención del maltrato, gestionar y coordinar diligencias con tribunales, fiscalías, clínicas de derecho, organismos de la red de asistencia a víctimas, municipios y servicios de salud, entre otros. Pero que, conforme a correo entregado por la Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial y al Informe elaborado por el Encargado de la Unidad de Buen Trato y Derechos Humanos, en su calidad de Coordinador Nacional de los Defensores Mayores de SENAMA, del período julio del año 2021 a marzo de 2022, se constató que la labor desempeñada hasta esa fecha presentó las siguientes debilidades:

- Sobre el Componente de Asesoría y Coordinación de casos de Maltrato a las Personas Mayores, en los 9 meses se observa un bajo número de casos creados y/o a cargo del Profesional, donde sólo se cuenta con 4 registros creados por él y 112 casos gestionados por éste, es decir, un promedio de 12,4 casos al mes, lo que es muy bajo, considerando que la región del Biobío es la segunda región más grande de Chile y con mayor tasa de envejecimiento.

- Respecto a lo anterior y a las acciones realizadas por el profesional en dichas consultas y/o casos señalados, se cuenta con 509 acciones en el período, que, con relación al promedio de acciones de las regiones grandes, es decir, Metropolitana, Biobío y Valparaíso, se observa bajo, en relación a la densidad poblacional y demanda regional.



- Dentro de las acciones que deben realizar los profesionales destacan consultas, cierres de consulta y casos, coordinaciones telefónicas, derivación interna y externa, entrevista Defensor Mayor, recepción de antecedentes, respaldo de envío de Oficio, entre otras. Al respecto, del total nacional en el período mencionado, la región de Valparaíso cuenta con un 10% (1079), Metropolitana con un 12% (1277), mientras que en la región del Biobío alcanzó un 4,1% (509) siendo un número muy bajo de acciones.

- Complementando el punto anterior, en el período informado, los 16 Defensores Mayores desarrollaron 2096 entrevistas en total, comprendiendo que una entrevista es *“la acción o instrumento que permite al profesional actualizar o recopilar nuevos antecedentes sobre el caso. Puede realizarse de manera presencial, de manera virtual a través de una video llamada, conexión remota o a través de un contacto telefónico, dentro o fuera de las dependencias de SENAMA, siempre resguardando la privacidad y confidencialidad de la persona que se entrevista.”* Del total de entrevistas, llama la atención el bajo número de entrevistas, es decir, 9 entrevistas en total y sólo 1 exclusiva Defensor Mayor en los 9 meses, lo que es demasiado bajo, dado que el profesional debe registrar sus entrevistas a las personas mayores, terceras personas, consultantes, funcionarios o profesionales de redes territoriales o intersectoriales; ya sean presenciales o telemáticas, tanto dentro como fuera de las dependencias de SENAMA. Estas ascienden a un 0,4%, con sólo 9 entrevistas, lo que es muy bajo en relación al promedio nacional, del mismo modo, al comparar con las regiones grandes, se observa a Valparaíso con un 9% (168) y la región Metropolitana con un 16% (327). Dentro de las 9 entrevistas desarrolladas, destacan presenciales (6) y telemáticas (9), desarrolladas a personas mayores y/o terceras personas que consultan por situaciones que afectan a adultos mayores. El desarrollo de 9 entrevistas en 9 meses es demasiado bajo, en relación a las regiones grandes, que tienen una alta demanda de casos, requerimientos y/o situaciones que se presentan en el Servicio.



- Respecto del respaldo de envío de Oficio a los Tribunales de Familia es muy bajo en el período (sólo 28), lo que implica que no se enviaron las respuestas oportunamente. Del mismo modo, en relación con Valparaíso y Región Metropolitana, ambas superan los 130 y 140, respectivamente, en el envío de Oficio a los Tribunales de Familia.

- Con relación al Componente de Promoción de Derechos y Prevención del Maltrato a las Personas Mayores, es importante señalar que durante el año 2021 se desarrollaron 430 actividades a nivel nacional, de las cuales 33 que representan un 8% son de la Región del Biobío. Al respecto, entre julio y diciembre de 2021 no se observan actividades desarrolladas por el Profesional, así también, entre enero y marzo de 2022 la región no ha reportado acciones en el Verificador establecido para ello.

- Sobre el trabajo intersectorial e interinstitucional del profesional, se visualizó muy bajo, no se han reportado al Nivel Central el desarrollo de acciones con Tribunales de Familia, Ministerio Público (Fiscalías) u otras redes el año 2022. Sólo se observa la coordinación con la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío.

Ahora, teniendo presente que su primera evaluación de desempeño del demandante para el año 2021/2022, que comprendió para su cargo a contrata, desde septiembre de 2021 a marzo de 2022, según da cuenta su informe de evaluación acompañado a los autos de fecha 24 de marzo de 2022, en que es calificado con nota 60,00, en que precisamente los ítems de desempeño y rendimiento laboral, que midió su trabajo según las tareas encomendadas, presentan una evaluación de nota 6 y con un fundamento de buen desempeño, es que ello no coincide con la evaluación mediocre que pretende nuevamente para el periodo que va desde julio de 2021 a marzo de 2022. Entonces, lo que busca el empleador es nuevamente evaluar el desempeño del trabajador, ya calificado como sobresaliente, para el mismo periodo, pero ahora conforme a un correo entregado por la Jefa de División de Gestión y Coordinación Territorial y al Informe elaborado por el Encargado de la Unidad de Buen Trato y Derechos Humanos, en



su calidad de Coordinador Nacional de los Defensores Mayores de SENAMA, que fueron elaborados justamente con antelación al término anticipado de la relación entre las partes y como fundamento del mismo, sin perjuicio de las evaluaciones ya existentes conforme a la legalidad.

En efecto, tales documentos, acompañados a los autos, dan cuenta de las debilidades que fueron el fundamento de la separación del denunciante, sin embargo, solo aparecen como cifras y conclusiones que no tienen ninguna documentación soportante, sin que siquiera pueda saberse de qué manera se arribó a tales conclusiones, resultando absolutamente insuficientes solo tales aseveraciones para dar por cierto el contenido de tales documentos y sus consecuencias. Los testigos de la parte demandada relatan cuestiones distintas de las señaladas en estos informes, doña Marcela Ruminot declara, en lo pertinente, que trabajaba en dupla con él y que entregaba una atención y orientación adecuada a los usuarios, pero que no lo registraba en la plataforma, sin que existieran quejas de los usuarios y contrariamente a lo determinado señala que los indicadores del servicio para el año 2022 se cumplieron, con cumplimiento de metas. Doña Valeska Sáez, encargada de programas, dice lo contrario que no entregaba la información de lo que le solicitaban, siendo que durante toda la pandemia no compartió con él porque estaba en teletrabajo y lo acusa de no resolver casos cuando señala no haber trabajado directamente con él, sino que lo hacía doña Marcela Ruminot. Patricio San Martín, a cargo de los indicadores de gestión, indica que se cumplió con los indicadores de gestión, pero que lo hizo Marcela Ruminot, para después aseverar que “cree” que el actor no lo hizo, pero no tiene certeza.

En suma, ninguna de las conclusiones de los informes utilizados para la separación anticipada del actor fue acreditadas, sin que la medida de término anticipado de sus funciones sea idónea para el fin que perseguía el servicio y, entonces, solo cabe concluir que esta no es justificada ni proporcional, debiendo finalmente acogerse la demanda al haberse incurrido en un acto de discriminación con ocasión de esta separación, fundado en la opinión política del actor.





Por otro lado, al haberse acogido la demanda en este acápite no se hace necesario ni útil pronunciarse por los demás derechos que se dicen conculcados, sin que tampoco sea necesario valorar la prueba rendida al efecto.

**OCTAVO:**

**10. INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE E INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA Y RECARGO LEGAL.**

En cuanto a las indemnizaciones que se cobran, consecuencia de la declaración de la vulneración que se concluye, en lo relativo a la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por lucro cesante, ambas deberán ser rechazadas ya que la Ley N°21.280, que modifica el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone expresamente que tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1° de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Subsiguientemente, solo cabe acoger el pago de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, que se fijará en el monto de seis remuneraciones mensuales, teniendo como base de cálculo la suma de \$1.799.487 como última remuneración mensual, según aparece de sus liquidaciones de remuneración.

**11. INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL**

Siendo procedente, como lo ha sostenido la doctrina y la jurisprudencia, la indemnización por daño moral en estos casos y teniendo presente que el orden jurídico confiere a cada persona una serie de derechos que le son inherentes y que determinan deberes correlativos, como, entre otros, el derecho a no ser discriminado, cuya lesión da origen a una indemnización, siendo, además, el daño moral la lesión o agravio efectuado, culpable o dolosamente, de un derecho subjetivo de carácter inmaterial o inherente a la persona, imputable a otra, sea natural o jurídica, debiendo siempre demostrarse este agravio, para los efectos de dimensionar este daño moral sufrido por el actor, es preciso considerar que éste



fue separado arbitrariamente de su cargo, vulnerando su derecho fundamental a la no discriminación en materia laboral, protegido legal y constitucionalmente, causándosele con su sorpresiva remoción daño al deber enfrenar sus deudas sin una remuneración mensual, debiendo contribuir al bienestar familiar con dos niños, uno de ellos recién nacido, según los certificados de nacimiento que se acompañan, lo que le trajo daño psicológico, al tener que separarse de su familia, tal como lo relatan sus testigos, especialmente su cónyuge doña Camila Romero. Todas circunstancias que permiten concluir que el demandante ha sufrido un daño moral consistente en el agravio o lesión a sus derechos subjetivos, específicamente, a su integridad psíquica, que debe ser resarcido al tratarse de un daño cierto y que ha sido fehacientemente acreditado, en la medida y entidad probaba.

Ahora, debiendo considera que la satisfacción del daño moral mediante una suma de dinero debe regularse prudencialmente por el juez, según la prueba rendida y quien debe tener en cuenta para fijar su monto la naturaleza del hecho culpable y del derecho agraviado, y, principal y esencialmente, las facultades, condiciones, situación personal del ofendido y la manera en que ha sido afectado en sus actividades normales, conforme a lo ya evaluado en los motivos precedentes, esta sentenciadora evalúa prudencialmente dicho daño en la suma de \$2.000.000, habida consideración que el daño moral no puede ser una fuente de lucro.

Esta suma, a que es condenado el empleador, deberá aumentarse en el mismo porcentaje de alza que experimente el Índice de Precios al Consumidor, desde la fecha de este fallo y la de su pago efectivo.

#### **NOVENO:**

##### **12. ACCIÓN DE COBRO DE PRESTACIONES: FERIADOS**

En lo relativo a la acción de cobro de feriado anual y proporcional, la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, en lo relativo al feriado, señala, en sus artículos 97 y siguientes, la forma de otorgamiento, solicitud, fraccionamiento y tiempo computable para su duración, regulando la institución referida de manera detallada.



Por lo que, del análisis de este párrafo 3°, se concluye que el estatuto aplicable en la especie no contempla la compensación en dinero para el caso que el funcionario no hubiere hecho uso del feriado en el periodo que le correspondía, como tampoco el pago del feriado proporcional, cuando se ha puesto término a la relación laboral. Resulta claro, entonces, que el legislador ha establecido la improcedencia de la compensación del feriado legal y del feriado proporcional, debiendo entenderse con ello que los funcionarios necesariamente deberán hacer uso de su feriado una vez cumplido el requisito que habilita su ejercicio en el período y duración que dicha normativa establece. En otras palabras, el derecho a feriado dice relación con el año en que se devenga, extinguiéndose si el funcionario no hace uso de él durante ese año, a menos que se haya solicitado acumulación, y que la autoridad lo haya anticipado o postergado atendidas las necesidades del servicio, lo mismo si el funcionario deja el servicio antes de que se haya cumplido el periodo respectivo.

En consecuencia, no procede la aplicación en la especie, de la contra excepción del inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, toda vez que el feriado ha sido regulado expresa y detalladamente en el Estatuto Administrativo aplicable al actor, sin que se observe un vacío legal que deba ser complementado por el Código del Trabajo, sin que se pueda acceder a lo solicitado.

**DECIMO:**

Que en lo relativo a su acción subsidiaria, habiéndose acogido la acción principal, no cabe pronunciamiento sobre ésta por resultar incompatible con lo ya resuelto.

**FINALMENTE, ESTA JUEZA DECIDE:**

- I. Que se rechazan las excepciones de incompetencia absoluta del tribunal, falta de legitimación activa y pasiva e improcedencia de la acción de tutela, deducidas por la demandada en contra del demandante, con costas, las que se fijan en la suma de \$500.000 (quinientos mil pesos).
- II. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por don **JUAN PABLO SPOERER BRITO**, abogado, en contra del **SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR** (SENAMA), representado legalmente por su Director Nacional (S) doña **CLAUDIA ASMA PALOMO**, solo en cuanto se



declara que la demandada incurrió en un acto de discriminación con ocasión del término anticipado de la contrata del actor, vulnerando su derecho a no ser discriminado, debiendo condenársele al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en todo lo demás:

- III. \$10.796.922 por indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.
- IV. \$2.000.000 por indemnización por daño moral.
- V. Que el pago de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo deberá serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo y la indemnización por daño moral deberá aumentarse en el mismo porcentaje de alza que experimente el Índice de Precios al Consumidor, desde la fecha de este fallo y la de su pago efectivo.
- VI. Que cada parte pagará sus costas al no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

**RIT T-343-2022**

**RUC 22- 4-0413120-K**

Pronunciada por doña VALERIA CECILIA ZUÑIGA ARAVENA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a catorce de junio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





**Valeria Cecilia Zúñiga Aravena**

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Catorce de junio de dos mil veintitrés

17:13 UTC-4

